

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) เน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญเพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักว่า คนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ ซึ่งการให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย และ จิตใจ จะเป็นพื้นฐานสร้างพลัง ครอบคลุม ชุมชน และสังคม ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมอย่างมีสันติ รวมทั้งสันติกับสิ่งแวดล้อมและนานาชาติในโลก

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต ตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [สกศ.], 2539 : 1-2)

การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาภาคบังคับ ที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและต้องจัดให้ทั่วถึงเด็กทุกคนตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา โดยนอกจากจะจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษาแล้ว ยังคำนึงถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เรียนรู้จักคิดเป็น ทำเป็นแก้ปัญหาเป็น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีการศึกษาในระดับนี้มาก โรงเรียนประถมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนากำลังคน

ความสำเร็จในส่วนนี้จะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารภายในองค์การโดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร เพราะตามปกติเมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ก็ย่อมหวังความก้าวหน้า

และความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้า หรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติก็ย่อมจะหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานและการเรียนรู้นั้นเป็นความต้องการขั้นทุติยภูมิของมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องจัดหาทางส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้หรือการปฏิบัติงานก็ตาม (พนัส หันนาคินทร์, 2524 : 87-88)

การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่อง อย่างไม่มีวันจบสิ้น เพื่อผลงานของสถาบันเอง และทั้งเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนา จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องเอาใจใส่เรื่องการพัฒนาตัวบุคคลอย่างเต็มที่ด้วย (พนัส หันนาคินทร์, 2526 : 132)

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไป ตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2522 : 73)

สำหรับการพัฒนาบุคลากร “ครู” ประถมศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูประถมศึกษาถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่กุลบุตรกุลธิดา ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต การพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีคุณภาพ จึงเปรียบเสมือนการสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าให้แก่ชาติบ้านเมือง จึงอาจกล่าวได้ว่า ครูประถมศึกษานั้นมีบทบาทต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก

แต่จากการจัดการศึกษาของประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมาต่อเนื่องจนถึงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) พบว่า ครูประจำการมีแนวโน้มด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และความเป็นครูลดต่ำลง เนื่องจากครูขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สกศ., 2539 : 43-44)

ดังนั้น ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

. . . 3. ปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู มุ่งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการผลิต การฝึกอบรมและการพัฒนาครูประจำการ ให้ครูมีศักยภาพเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และอบรม สั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณภาพ. . . (สกศ., 2539 : 57)

และได้กำหนดแผนงานหลักที่ 3 การพัฒนาการผลิตครู และการฝึกอบรมและ พัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาครูประจำการให้มีศักยภาพในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นสุขโดยกำหนด เป้าหมายไว้ว่า ให้มีการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยครูทุกคนในทุกสังกัดต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างน้อยในทุก ๆ 5 ปี (สกศ., 2539 : 74) โดยวาง แนวทาง/มาตรการในการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

. . . 2.2 รัฐส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและ ประเภทการศึกษาทุกสังกัด ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สามารถใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานได้ และนำสื่ออุปกรณ์มาใช้เสริมการเรียนการสอนอย่างได้ผล. . . (สกศ., 2539 : 76)

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา (ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา) มีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 428 โรงเรียน ดูแลเด็กประมาณ ร้อยละ 42 ของเด็กทั้งหมดในกรุงเทพมหานคร ในอดีตที่ผ่านมานักเรียนโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร มีอัตราการเข้าชั้นเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการสูญเปล่าทางการศึกษา อย่างเห็นได้ชัด ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2520 - 2524) อัตราการตกชั้นของนักเรียนค่อนข้างสูง คือ ในปีการศึกษา 2523 มีอัตราการตกชั้นคิดเป็นร้อยละ 5.68 ในแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525 - 2529) เป้าหมายอัตราการตกชั้นที่กำหนดไว้เหลือร้อยละ 8 แต่อัตราการตกชั้นของนักเรียนในปีการศึกษา 2528 คิดเป็นร้อยละ 8.46 แผนพัฒนาการศึกษา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2530 - 2534) เป้าหมายอัตราการตกชั้นที่กำหนดไว้ ร้อยละ 6 แต่อัตราการตกชั้นของนักเรียนในปีการศึกษา 2533 คิดเป็นร้อยละ 7.86 และแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2535 - 2539) เป้าหมาย อัตราการตกชั้นที่กำหนดไว้ ร้อยละ 4 แต่อัตราการตกชั้นของนักเรียนในปีการศึกษา 2538 คิดเป็นร้อยละ 8.22 จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าอัตราการตกชั้นในแผนพัฒนา

กรุงเทพมหานคร ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขให้สำเร็จตามเป้าหมายของแผนได้ตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 - 4 (สำนักการศึกษา, 2539 : 1) ปัญหาดังกล่าว อาจจะมีสาเหตุหลายประการ แต่สาเหตุสำคัญประการหนึ่งอาจสืบเนื่องมาจากตัวบุคลากรครู เพราะการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ และพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นนั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรครูที่มีคุณภาพสูง

กรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักในปัญหาดังกล่าว จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้ในแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540-2544) ไว้ว่าเร่งพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพครูให้มีวิสัยทัศน์ความคิดกว้างไกล และมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนการสอนได้สอดคล้องกับกระแสพัฒนาการศึกษาของชาติ จึงมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทางวิชาการ และคุณธรรม รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพด้วย (สำนักการศึกษา, 2539 : 10)

จากรายงานการสรุปผลงาน จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักการศึกษาปีการศึกษา 2536-2538 พบว่ามีการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น ฝ่ายต่าง ๆ มีรายงานผลการจัดกิจกรรมดังกล่าว ยังไม่มีปรากฏว่ามีการศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูโดยภาพรวม ผู้วิจัยในฐานะที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่ง ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุเป้าประสงค์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องดังกล่าว เพื่อจะนำผลการวิจัยไปนำเสนอแก่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มุ่งศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ของแคสแต็เตอร์ (Casterter, 1992 : 224-241) ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plans)
3. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Program)
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating the Personal Development Program)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สภาพการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ต้องพิจารณาแก้ไขในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

บุคลากร หมายถึง ครู-อาจารย์ และลูกจ้างประจำที่ทำหน้าที่สอนประจำระดับประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และรวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ ผู้รักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผลให้งานขององค์กร หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรหรือไม่

การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดตามความจำเป็น หรือปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร โดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไร และใครเป็นผู้รับผิดชอบ

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผน ตามระยะเวลาที่กำหนด

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ ได้ดำเนินไปตามแผนงาน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ผลของการวิจัยจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการวางแผน การบริหาร การพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. ผลของการวิจัยสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ รองผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร (ฝ่ายการศึกษา) รองปลัด- กรุงเทพมหานคร สรราชการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน ใช้เป็นประชากรในการวิจัย

1.1.2 ผู้บริหารระดับสำนักการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนักฝ่ายบริหารทั่วไป ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการกอง โรงเรียน ผู้อำนวยการหน่วยศึกษานิเทศก์ และหัวหน้าฝ่ายวินัยและพัฒนาบุคคล รวมจำนวน 6 คน ใช้เป็นประชากรในการวิจัย

1.1.3 ผู้บริหารระดับสำนักงานเขต ได้แก่ ศึกษาธิการเขต หรือ หัวหน้างานศึกษาธิการเขตสาขา จำนวน 40 คน ใช้เป็นประชากรทั้งหมดในการวิจัย

1.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 428 คน

รวมประชากรทั้งสิ้น 478 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 428 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Yamane (1973 : 886) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 239 คน การสุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) ตามขนาดของ โรงเรียนและการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

- ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 107 คน
 - ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 73 คน
 - ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 59 คน
- ดังนั้น รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูจากเอกสาร วารสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ และผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร รวมถึงศึกษาสภาพและปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ คือ

2.1 แบบสัมภาษณ์ สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร และผู้บริหารของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และปลายเปิด (Open - ended)

ตอนที่ 3 ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และแนวทางแก้ไข เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และปลายเปิด (Open - ended)

2.2 แบบสอบถาม สำหรับศึกษานิเทศก์ หัวหน้างานศึกษานิเทศก์เขตสาข และผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และปลายเปิด (Open-ended)

ตอนที่ 3 ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และปลายเปิด (Open-ended)

นำแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และการใช้ภาษา หลังจากนั้นจึงนำผลมาปรับปรุง โดยคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.2 แบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปให้ศึกษานิเทศก์ หัวหน้างานศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียนที่

เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย สำหรับส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5. ลำดับชั้นในการนำเสนอข้อมูล

การเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 บท พร้อมทั้งรายการอ้างอิง และภาคผนวก คือ

บทที่ 1 กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 กล่าวถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 กล่าวถึง วิธีดำเนินการวิจัยโดยละเอียด

บทที่ 4 กล่าวถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 กล่าวถึง สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย